

# 日本におけるダイバーシティ概念の社会的受容 新聞記事データの分析から

著者	一小路 武安
著者別名	Takeyasu ICHIKOHI
雑誌名	経営論集
号	88
ページ	29-42
発行年	2016-11
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1060/00008398/">http://id.nii.ac.jp/1060/00008398/</a>

# 日本におけるダイバーシティ概念の社会的受容

## —新聞記事データの分析から—

### Public Acceptance of “Diversity” in Japan: An Analysis of Newspaper Articles

一小路 武 安

1. はじめに
2. ダイバーシティ概念の社会的受容の歴史
3. ダイバーシティのための活動の用語の変遷
4. 日本における「ダイバーシティ」範囲に関する現在の社会的受容状況
5. 日本における「ダイバーシティ」範囲の時系列的変化
6. おわりに

#### 1. はじめに

近年、ダイバーシティ経営・ダイバーシティマネジメントといった、日本企業における多様性を管理するための取り組みは、政・財ともに注目する分野となっている。たとえば、経済産業省では経済産業政策局経済社会政策室が 2012 年から「ダイバーシティ経営企業 100 選」と題して、毎年表彰を行っているほか、日本生産性本部では社会労働部ダイバーシティ推進室が 2010 年から、コア人材としての女性育成に関する調査を毎年行っている。ただし、その着目対象は必ずしも統一されているわけではない。前述した通り、日本生産性本部では女性人材に絞った調査を行っているのに対し、経済産業省ではもう少し幅広い人材を対象としている。経済産業省（2015）では、ダイバーシティ経営に関して、以下のように定義している。

「多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていく経営（経済産業省，2015）」

ここでいう多様な人材とは、性別、年齢、国籍、障がいの有無などだけでなく、キャリアや働き方などの多様性も含むとされる。そのうえで、「ダイバーシティ経営企業 100 選」の対象範囲として、女性、外国人、障がい者、高齢者、キャリア・スキル・経験、限定なし、その他を設定し、「平成 26 年度ダイバーシティ経営企業 100 選」としては 52 社が選定されている。ただし、一つの企業が複数分野にわたる活動を認められている点に注意した上で、各分野の企業総数を整理すると、女性（40 社）、外国人（10 社）、障がい者（18 社）、高齢者（7 社）、キャリア・スキル・経験（20 社）、限定なし（12 社）、その他（2 社）と、女性を対象とした企業が多くしめることがわかる。また、経済産業省（2012）においても、「ダイバーシティと女性活躍の推進—グローバル化時代の人材戦略—」と題している。

このように日本においてダイバーシティは女性と関連して語られることが多いと考えられるが、社会的受容としてどのような動きが見られてきたかについては、

谷口（2008）などの分析はあるものの、十分に精査されているわけではない。そこで、本稿では、日本において「ダイバーシティ」という概念がいかに社会に受け入れられてきたか整理することを目的とする。

その分析対象とするのは新聞記事である。特定概念が社会でどのように受け入れられているかに関して、新聞記事を用いられる日本の研究は多く見られる。勝又・西本（近刊）では、特定製品に与えられるラベルの変化が、市場の成熟化とともに現れることを新聞記事データに基づいて明らかにしている。また、金（2006）では、1960年頃から新聞につかわれはじめた外来語「トラブル」が、いかに基本語化していったかについて新聞記事データから明らかにしている。長谷（2006）では、「体感治安」の悪化に関して、マスメディアの犯罪報道の変化が絡んでいることを新聞記事並びに社説から明らかにしている。

そこで本稿でも同様に新聞記事を分析データとして用いることとする。本稿は特に企業経営に着目することから、1975年以降の日経新聞4紙（日本経済新聞・日経産業新聞・日経金融新聞・日経MJ）を中心に記事を収録している日経テレコンの検索結果を分析対象とする。

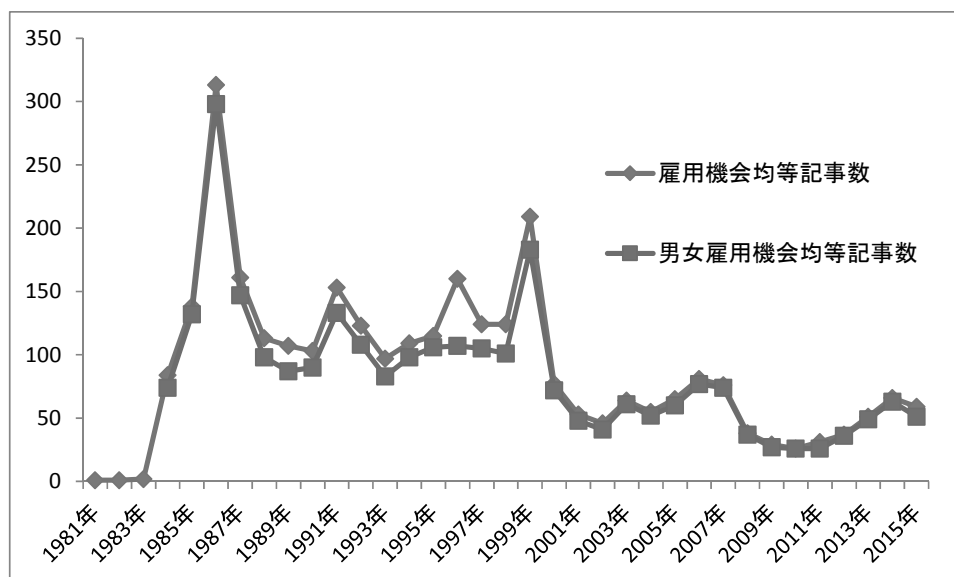
以下、本稿では第2節にてダイバーシティ概念の社会的受容の歴史に関してダイバーシティ普及以前の状況にも触れながら、主として新聞記事数の推移に着目して明らかにする。次に第3節にてダイバーシティを推進するための活動に関して、アフーマティブアクション、ポジティブアクション、ダイバーシティ推進という3つの用語について、その受容状況を同じく新聞記事数の推移に着目して分析する。第4節では、現在のダイバーシティの社会における受け入れられ方に関して、その範囲を分析視座として、直近の新聞記事（2016年1月～6月）の内容に着目して分析する。そして、第5節にて、前節内容の時系列的変化を検討するために、2005年・2010年の新聞記事内容を整理する。最後に第6節にて、本稿の貢献を述べた上で、将来の研究について指摘する。

## 2. ダイバーシティ概念の社会的受容の歴史

日本において、ダイバーシティという概念は、突然登場・普及したわけではなく、その直接的な下地となる状況はすでに1980年代に整えられ始めている。その社会的状況の一つが男女雇用機会均等法であろう。女子差別撤廃条約が1979年に国連総会で採択された後、1985年に日本において締結され、1986年に男女雇用機会均等法が施行されている。旭化成で1993年に設けられたEO推進室は他社に先んじて男女雇用機会均等法の流れに従ったものと考えられる。

「雇用機会均等」をキーワードに日経テレコンを検索すると3120件の記事がヒットする。また、キーワードを「男女雇用機会均等」に絞っても2778件の記事がヒットする。それぞれの記事数の推移をまとめたのが図1である。それぞれ同様の傾向を示しており、この二つの用語はほぼ同じ概念を示すといつて問題はないであろう。そこで本稿では以降「雇用機会均等」を用いて議論することとする。「雇用機会均等」の記事数が増えるのは、1986年（313本）と1999年（209本）である。1986年は男女雇用機会均等法の施行年であり、1999年は改正男女

雇用危機均等法の施行年である。したがって、記事数の増加には妥当性がある。



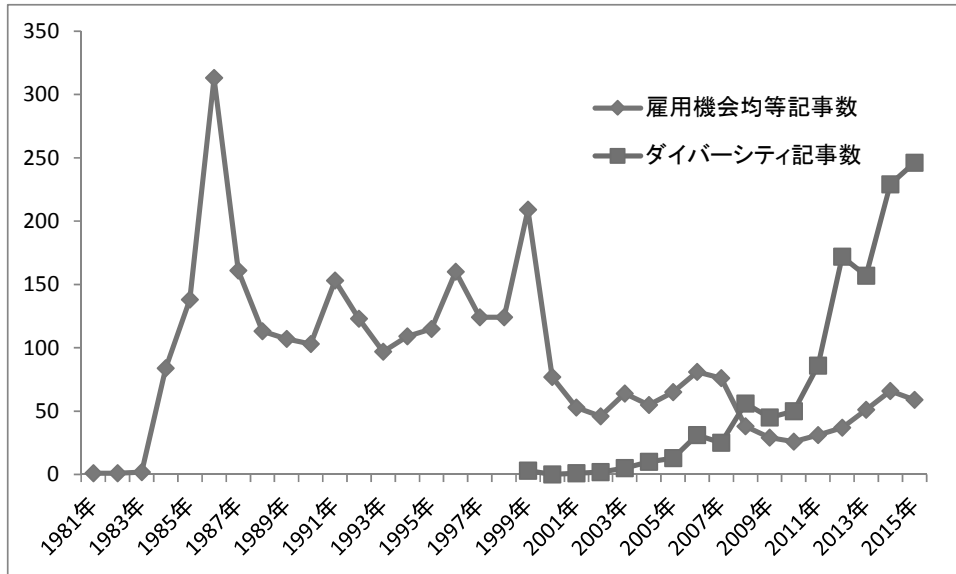
出所) 日経テレコン検索結果を基に筆者作成

図1 「雇用機会均等」「男女雇用機会均等」記事数推移

一方で 2000 年代に入ると男女雇用機会均等に関する記事数は落ち着きを見せる。この時、徐々に受け入れられていったのがダイバーシティの概念であると考えられる。すなわち、日本では雇用機会均等にはじまる男女差別の撤廃がダイバーシティという概念にも受け継がれていったのであろうと推測できる。

まず、「ダイバーシティ」をキーワードに検索すると、1372 件の記事がヒットする。しかし、ダイバーシティという用語は様々な用途で用いられるため、注意が必要である。「ダイバーシティ」をキーワードにした初出記事は、1980 年 4 月 4 日日経産業新聞の記事であるが、その見出しは「郵政省、“あやめ” 打ち上げ失敗で方策——既存設備でミリ波通信実験。」であり、これは明らかに本稿が対象とする「ダイバーシティ」概念とは関係がないことがわかる。そこで、改めて 2015 年からさかのぼりながら、記事内容を確認していくと 1999 年 3 月 3 日日本経済新聞の「人材の多様性、日本で説く、米 IBM リンダ・サンフォード氏 (フォーカス)」が初出と判断するのが妥当である。1997 年から 1998 年までの記事見出しを確認したところ、いずれも本稿の対象とは関係がないと判断できるからである(補論 1 参照のこと)。

以上を基に 1999 年を起点として、本稿とは直接関係しない「ダイバーシティ」概念に関する記事が混入していることを前提としたうえで、「雇用機会均等」記事とともに「ダイバーシティ」記事数の推移をまとめたのが図 2 である。2000 年前後に取り上げられたこの概念が近年にかけて急激に普及し、また着目を集めていることがわかる。



出所) 日経テレコン検索結果を基に筆者作成

図2 「雇用機会均等」「ダイバーシティ」記事数推移

ただし、この概念のとらえ方は日本企業と米国企業で異なるのではないかと推察される。1999年3月3日日本経済新聞記事では、当時米国IBMの営業部門ゼネラルマネジャー、リンダ・サンフォード氏の「これからの企業にはダイバーシティ（多様性）が不可欠。性別や人種、宗教など個々の相違を尊重し、多種多様な価値観を持った社員を育て、活用しなければならない。」という発言を紹介している。

しかしながら、同じ年の1999年9月8日日本産業新聞記事では、米国IBM本社がマイノリティ（少数民族）の能力開発を経営の重要テーマに掲げたのに対し、日本IBMでは女性問題に照準を絞り、人事施策や教育のあり方を見直すと記載されている。同じIBMであっても米国と日本でダイバーシティのとらえ方が異なっていたのである。正確に言えば、日本ではダイバーシティをより狭く捉えていたと考えられる。

また、その後、企業内のダイバーシティについて最初に取り上げた2002年3月18日日本経済新聞記事では、日本企業における女性管理職の積極的雇用について、紹介されている。その中では、ジェンダーフリー推進事務局（資生堂）、EO推進室（旭化成）、女性かがやき本部推進事務局（松下電器産業）、女性活躍推進室（帝人）といった女性をターゲットに絞ったダイバーシティに対する施策が紹介されている。

ちなみに米国におけるダイバーシティのとらえ方については、谷口（2008）を基にまとめると以下ようになる。1960年代に雇用機会均等法や、人種、肌の色、宗教、出身地による差別を撤廃すべくアファーマティブアクションが成立したものの、十分に浸透せず、1970年代には両者の強制力が増したことにより、企業の

雇用慣行に変化がもたらされた。1980年代にはダイバーシティを強制的に確保するのではなく、正しく評価するという **Valuing Diversity** アプローチが生まれ、1990年代の **Managing Diversity** につながっていく。

日本と米国の大きな違いは、日本の同一性の高さである。人種、肌の色などは他国に比べれば社会としての多様性が高いわけではないからである。そこで日本では、相対的に焦点を当てて捉えるべきであったのが女性の雇用であったと考えられることも可能であろう。

### 3. ダイバーシティのための活動の用語の変遷

日本において男女雇用機会均等を目指すための活動として、米国におけるアファーマティブアクションにあたるのがポジティブアクションである。ポジティブアクションという用語は、国際機関やヨーロッパ諸国で用いられており、アファーマティブアクションという用語は、米国・カナダ・フィリピンなどで用いられているが本質的な差はないとされる（ポジティブ・アクション研究会報告書、2005）。一方で、谷口（2008）によれば、AAは黒人差別問題対策として、クォータ制の意味合いが含まれるのに対し、日本ではその意味合いを含ませたくないためにポジティブアクションという用語が用いられている。

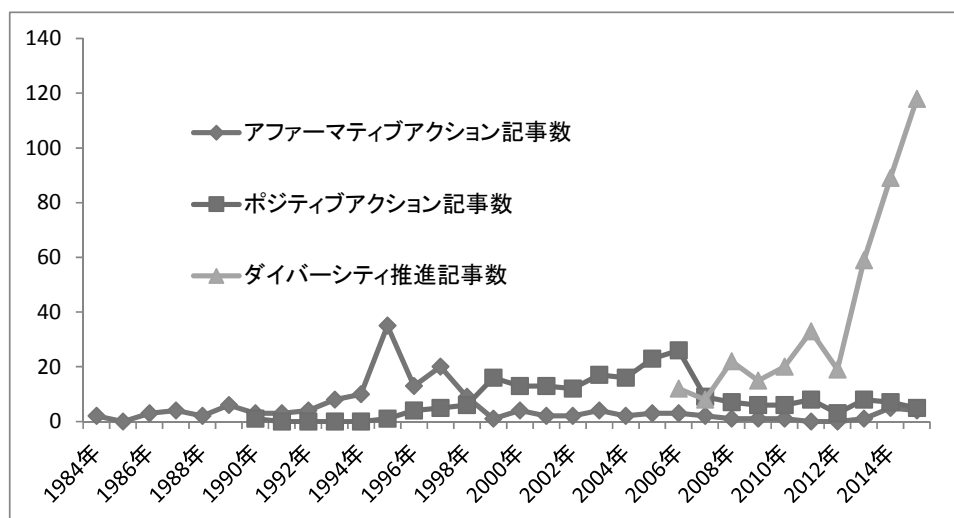
以上を踏まえた上で、実際に社会でどのように受け入れられているかについて改めて分析すると、確かにアファーマティブアクションは日本の企業の活動としては捉えられていない。「アファーマティブアクション」をキーワードとした記事の初出は1984年2月28日（「大詰めの男女雇用平等法（下）の男社会の変革迫る」、日本経済新聞夕刊）であるが、初出から10本の記事のうち、米国に関する記事が6本であり、米国の活動として捉えられていることがわかる。たとえば、「米国の黒人経済（4）非白人市場堀り起こす（ケーススタディー）」（1986年6月20日、日本経済新聞）、「アメリカでは採用・昇進で女性を優先——「差別是正」を公認（婦人）」（1987年6月1日、日本経済新聞）といった見出しの記事が見られる（補論2参照）。

一方で、ポジティブアクションは、実際に社会にどのように受け入れられたのか。「ポジティブアクション」をキーワードとした記事の初出は、1990年6月10日（「真の「男女均等」めざせ——働きがいを感じる仕事を（中外時評）」、日本経済新聞朝刊）である。その後、記事としては注目されなくなるが、1995年終わり頃から再び注目を集めることになる。当時の記事では海外に着目した記事はあるものの、米国に主眼を置いた記事は一切なくなっており、ポジティブアクションは日本の活動として捉えられる。たとえば、「男女雇用均等実現へ、「自主点検表」活用を！——専門家らが提言（生活家庭）」（1996年2月16日、日本経済新聞夕刊）、「静岡県、今秋から特別研修、中堅女性職員の昇進に道——総務・庶務関係者が対象。」（1997年6月11日、日本経済新聞地方経済面（静岡））といった見出しの記事が見られる（補論3参照）。

ただし、これらの活動に関して、アファーマティブアクションは1995年前後に記事がピークアウトし、ポジティブアクションは2005～6年を前後に記事がピ

ークアウトすることからもわかるように、注目度は下がっていく。これに代わる活動として明確に捉えられている用語があるわけではないが、本稿では「ダイバーシティ推進」がこれに代わる活動であると捉え、記事を精査している。「ダイバーシティ推進」は経済産業省の産業人材施策の一項目で取り上げられている<sup>(1)</sup>。

「ダイバーシティ推進」をキーワードとした記事の初出は、2006 年 1 月 27 日（「東電、女性活用へ新組織——年 10 人、管理職登用めざす。」、日経産業新聞）である。その後、記事数は多少の変動を刻みながら、2013 年以降大きく伸びを見せる。これを踏まえて、「アファーマティブアクション」「ポジティブアクション」「ダイバーシティ推進」をキーワードとした記事数の推移をまとめたのが図 3 である。



出所) 日経テレコン検索結果を基に筆者作成

図3 「ダイバーシティ関連活動」記事数推移

ダイバーシティ推進概念の普及と沿うように、「ダイバーシティ・マネジメント」をキーワードの記事が書かれるようになるのは2006年からになる。ちなみに「ダイバーシティ・マネジメント」のキーワードの初出は、2006 年 5 月 12 日（「日経ウーマン調査、女性が働きやすい会社——首位 P&G、2 位に資生堂。」、日経産業新聞）である。

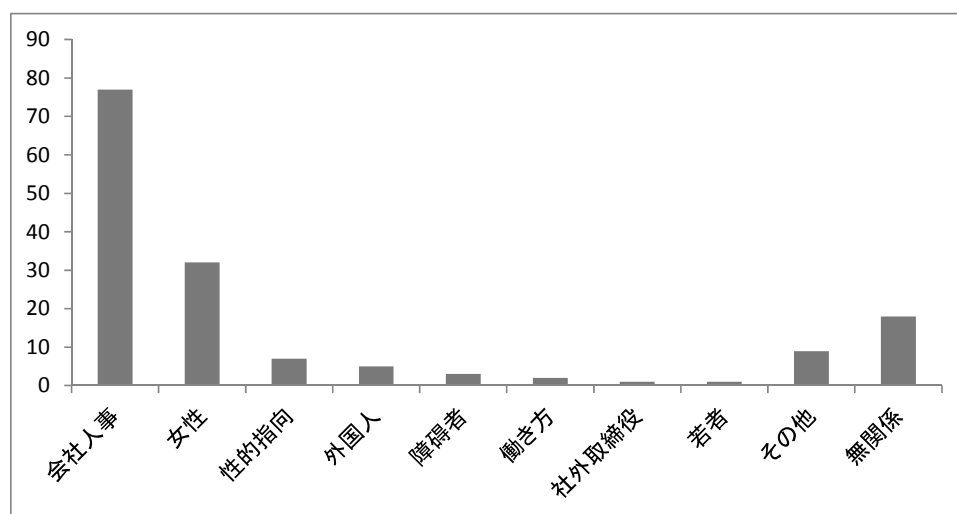
#### 4. 日本における「ダイバーシティ」範囲に関する現在の社会的受容状況

前節までは、ダイバーシティやその関連活動の普及状況について、記事数を基に時系列的に整理・分析したが、本節では直近の社会における受容状況ないし位置づけに関して記事数とともに記事内容にも焦点を当てて分析を行う。2016 年 1 月～6 月に関しては、記事数の総計は 155 本（1 月 10 本、2 月 28 本、3 月 39 本、4 月 33 本、5 月 25 本、6 月 20 本）と注目はさらに高まっている状況にある。本節では記事内容にラベル付けを行うことで、記事の内容を整理する。また、次節

では近年の動向と比較するため、5年ごとの記録をチェックするにあたって、2000年、2005年、2010年の記事も同様の整理を行っている。（ただし、2000年に関しては記事そのものがないため、実質的に2005年、2010年の記事を取り扱っている。）

たとえば、1月10本の記事では、7本が「女性」が見出しに登場している。逆に「女性」が登場しない記事は3本あり、うち1本は女性関連（「強さと弱さ——前厚労事務次官村木厚子（あすへの話題）」2016年1月26日、日本経済新聞夕刊）と考えるのが妥当である。残り2本の記事に関しては、見出しでは内容が確認できないため、本文にアクセスして整理した。うち1本は「障がい者」雇用に関するダイバーシティを紹介した記事（「IHI 会長釜和明（1）長崎で学んだ奉仕の精神——多様性への理解経営にも（こころの玉手箱）」2016年1月18日、日本経済新聞夕刊）であり、もう1本はダイバーシティ関連書籍に関する広告宣伝記事（「まんがでわかる7つの習慣 Plus、フランクリン・コヴィー・ジャパン監修（使える読書）」2016年1月27日、日経MJ（流通新聞））であり、「その他」に分類するのが妥当であった。

結果として、155本の記事は以下のようにラベル付けされた。メインラベルは「会社人事」（77本）、「女性」（32本）、「性的指向」（7本）、「外国人」（5本）、「障がい者」（3本）、「働き方」（2本）、「社外取締役」（1本）、「若者」（1本）、「その他」（9本）、「無関係」（18本）である<sup>②</sup>。その他、メインラベルにはならなかったものの、「高齢者」（1本）、「個性」（1本）、「技術」といったサブラベルの記事も見られた。メインラベルをグラフにまとめたのが図4である。



出所）日経テレコン検索結果を基に筆者作成

図4 「ダイバーシティ」記事内容

「会社人事」（77本）は、ダイバーシティ関連部署への人事異動を取り扱った記事である。たとえば、「ダイエー（会社人事）」（2016年2月2日、日本経済新



聞朝刊) という見出しの記事の内容は「ダイエー (2月1日) 教育訓練・ダイバーシティ推進担当、取締役兼専務執行役員西松正人」となっている。ただし、日本経済新聞と日本産業新聞では同内容の記事を記載する傾向があるので、77本という記事数は実質的には半分程度に割り引いて考える必要がある。

「女性」(32本) は、女性に関するダイバーシティ問題を取り扱った記事である。見出しにおいて「女性」が記載されていないとしても内容として女性を取り扱う記事もある。たとえば、「人事担当者に聞く——損害保険ジャパン日本興亜人事部特命部長野間和子氏、休日・夜に接点増やす (採用最前線 2017)」(2016年3月14日、日経産業新聞) では、その記事の中で「～前略～女性従業員比率が半分なため、女性の活用は優先的かつ経営戦略として取り組んでいます。～後略～」といった言及がなされている。また、育休など男性も対象に含まれている制度であっても現状では女性支援が色濃い場合には女性に分類している。

「性的指向」(7本) に関して、概念について法務省<sup>③</sup>のまとめに従って記載する。性的指向とは人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性的指向及び性同一性障害に関して、いわゆる LGBT と呼ばれる場合、一般的には、「L: 女性の同性愛者 (Lesbian, レズビアン)、G: 男性の同性愛者 (Gay, ゲイ)、B: 両性愛者 (Bisexual, バイセクシュアル)、T: 性同一性障害 (Transgender, トランスジェンダー)」を示す。今回の検索結果では、このラベルがつけられたすべての記事では LGBT を見出しとしている。具体的には、日本経済新聞が 2016年4月3日に特集「日曜に考える」にて、「LGBT が働きやすい職場とは」という見出しで記事を書いている。たとえば、日本マイクロソフト業務執行役員ショーン・チュウ氏はインタビューにて、マイクロソフトにおける取り組みについて、「ダイバーシティ (多様性) が企業文化に根付いている。保険でカバーされない性的適合手術を全額負担する制度は 20 年以上前からある。LGBT 社員の社内コミュニティもある」と紹介している。

「外国人」(5本) は、外国人の雇用に関して取り扱った記事である。たとえば、「外国人労働者問題の視点 (中) 村上由紀子早稲田大学教授——高度人材生かす人事管理を、双方向の国際移動進めよ (経済教室)」(2016年6月22日、日本経済新聞) では、村上由紀子氏の見解として、日本の外国人高度人材の雇用の課題として、組織の人材マネジメント、日本人の異文化や国際社会への理解、生活者としてのワークライフバランスの3点を挙げている。

「障がい者」(3本) は、障がい者の雇用に関して取り扱った記事である。障害者との記載の記事もあるが、本稿では障がい者として統一して用いている。該当する記事としては、たとえば、「IHI 会長釜和明 (1) 長崎で学んだ奉仕の精神——多様性への理解経営にも (こころの玉手箱)」(2016年1月18日、日本経済新聞夕刊) では、IHI 会長の釜和明氏が高校時代に学んだ奉仕の精神のおかげでダイバーシティへの理解が深まり、障がい者雇用について目を配ることができたということを振り返っている。

「働き方」(2本) は、働き方の多様性に関して取り扱った記事である。ダイバーシティをキーワードとしない場合にはより多くの記事がヒットする可能性があ

るが、今回の結果では1本ということになった。具体的には、「在宅勤務の制限を撤廃、MSD、週1回から拡充。」(2016年4月5日、日経産業新聞)では、メルクの日本法人であるMSDにて、多様な人材を活用する戦略の一環として、契約社員を含む全社員が日数の制限なく自宅で勤務できるようにしたことを紹介している。

「若者」(1本)は、ダイバーシティとして世代間の多様性を取り扱った記事である。たとえば、「若者よ海外へ飛び出せ(Nippon ビジネス戦記)」(2016年3月15日、日本経済新聞夕刊)では、ボッシュ日本法人副社長であるウド・ヴォルツ氏が、若者がイノベーションの担い手であり、ダイバーシティの推進に向けて、「世代間」の視点を忘れてはいけなと主張している。

「社外取締役」(1本)は、取締役会における社外取締役にに関して取り扱った記事である。具体的には「社外取締役の有力供給源、大手法律事務所、就任にためらい、利益相反を懸念、本業に不利益も。」(2016年4月18日、日本経済新聞朝刊)では、大手法律事務所が特定企業の社外取締役の就任要請に慎重になる背景について紹介している。

「その他」(10本)は、記事における言及は本稿対象の「ダイバーシティ」と適合的であるものの、広告であったり、一部使用に過ぎなかったりして内容識別が十分にできないものを割り当てている。また、「無関係」(18本)は、ダイバーシティの名前を冠した地名に言及した記事であったり、インタビュー対象者の組織名として取り上げられているだけであったりして、直接的に関係しないものを割り当てている。

以上で見てきたように、「会社人事」記事には重複が多く見られることを考慮すると、会社人事すなわちダイバーシティ関連部署への異動に関する記事と、女性に関するダイバーシティ記事が多いことがわかる。このことから、女性に関するダイバーシティを整えようと、企業が組織として対応していることがわかる。ただし、以下の2点については注意が必要である。1点目は、部署を設置し、人を異動するからといって、その実効性が担保されているわけではないということである。2点目は、組織的対応が見られることはわかるが、果たしてどの程度の記事数であれば全国的にその動きが普及していると言えるのか適当な指標があるわけではないということである。

また、性的指向、外国人、障がい者に関するダイバーシティも少数ながら言及されている。ただし、具体的な動きとしては、さらに広がる余地があるように思われる。

## 5. 日本における「ダイバーシティ」範囲の時系列的変化

前節では、2016年上半期(1~6月)、すなわち直近のダイバーシティについて社会における捉えられ方について整理した。しかし、これでは社会における捉えられ方がどのように移り変わってきたのかははっきりわからない。そこで、本節では過去の記事内容についても2000年、2005年、2010年と5年ごとに精査することとした。ただし、前述した通り、2000年には「ダイバーシティ」をキーワー

ドとする記事がないので、実質的には2005年、2010年の記事を分析することとなった。

2005年の記事総数は13本である。13本の記事は以下のようにラベル付けされた。「女性」(8本)、「会社人事」(2本)、「外国人」(1本)、「その他」(2本)である。また、2010年の記事総数は50本である。50本の記事は以下のようにラベル付けされた。「女性」(26本)、「会社人事」(8本)、「外国人」(4本)、「社外取締役」(2本)、「学歴」(1本)、「その他」(5本)、「無関係」(3本)である。

2000年から全体的な記事総数が増えていく中で、女性を取り扱ったダイバーシティ関連記事は常に多くの注目を集めている。一方で、2016年にかけて伸びているのは会社人事の記事である。したがって、2000年代後半から企業がダイバーシティ関連部署を設置し、制度を整えていっている様子が明確になったと言える。

以前より、外国人や多国籍に関連したダイバーシティに関連させて捉える記事が存在し、着目はされており、社外取締役をダイバーシティに関連させて捉える記事は2010年にはあったのに対し、障がい者や性的指向をダイバーシティに関連させて捉える記事はより直近の動きであると考えられる。したがって、2000年初頭、ダイバーシティを女性活用の概念として捉えていた日本社会が、時代を下るにつれて、ダイバーシティをより広く捉えるようになってきていると言えるだろう。

## 6. おわりに

本稿では、「ダイバーシティ」が日本にどのように受け入れられてきたかについて、新聞記事データに基づき、記事数の推移と記事内容の分析を行った。特に記事数の推移に関しては、谷口(2008)に付加的な結果が得られた。谷口(2008)では、国立国会図書館雑誌記事検索を行った結果として、ポジティブアクションの議論のピークが2002年で、ダイバーシティの議論のピークが2006年であると指摘している。しかし、新聞記事データを用いた本稿ではポジティブアクションの議論のピークは2006年であり、ダイバーシティの議論は2006年以降もさらに拡大していると考えられる。また、谷口(2008)では、ダイバーシティとポジティブアクションが共存していると捉えているが、本稿の結果からは明確に代替していると考えるのが妥当であろう。この結果は雑誌記事と新聞記事というデータの性質の違いによる影響と、谷口(2008)が2007年までのデータによって結論を出していることによる影響が考えられる。

また、本稿では、ダイバーシティの範囲の推移に関して記事内容を分析することで日本におけるダイバーシティに関して新たな分析視座を提供した。既存研究・文献では女性に着目することが多かったが、今後はより幅広い概念としてダイバーシティを捉えるようになることが推測される。

本稿では以下の2点を将来の研究課題として提起する。1点目は海外動向との比較である。本稿では日本の状況に着目したが故に海外における動向について明らかになっているわけではない。本稿でも言及したとおり、ダイバーシティやその推進活動自体は元々日本発祥の概念ではない。したがって、他国の状況に関し

て明らかにすることで、本稿の意義はより増すと考えられる。

2 点目は、企業のダイバーシティ導入の具体的なプロセスが十分に明らかになっているわけではないということである。近年では、経済産業省（2012, 2013, 2014, 2015）による事例紹介や日本生産性本部（2012, 2013, 2014, 2015）による調査結果だけでなく、麓・日経 BP ヒット総合研究所（2014）、荒金（2014）、産労総合研究所（2014）など、様々なダイバーシティマネジメントの実践事例が紹介されるようになってきている。そこで、そのマネジメントプロセスについてより精緻な分析をすることが求められる。

## 補論 1

本稿対象の「ダイバーシティ」とは関係ないと判断した記事として、参考として、特に「ダイバーシティ」をキーワードとして検索した際にヒットした 1997～1999 年の記事見出しを以下に記載する。

**表 1 「ダイバーシティ」キーワード記事内容（1997 年～1999 年）**

記事見出し	出典	出版日
アステル東京の PHS、アンテナ 2 つで受信感度を向上。	日経産業新聞	1997 年 7 月 4 日
情報・通信——アキア、セイコーインスツルメンツ、日立製作所、アステル東京ほか。	日本経済新聞（朝刊）	1997 年 7 月 11 日
アステル関西が PHS、電波状況に合わせアンテナ使い分け。	日本経済新聞（朝刊）	1997 年 7 月 22 日
在宅ワーク、少ない報酬、低い単価、不払いも——横の連携・法整備がカギ（生活家庭）	日本経済新聞（朝刊）	1997 年 10 月 13 日
松下電器、車載用液晶テレビ取り付け機セットで。	日本経済新聞（朝刊）	1997 年 11 月 10 日
携帯電話向けに 3 機能を一体化、ダイオードスイッチで村田製作所。	日本経済新聞（夕刊）	1998 年 1 月 19 日
人材の多様性、日本で説く、米 IBM リンダ・サンフォード氏（フォーカス）	日本経済新聞（夕刊）	1999 年 3 月 3 日
日本アイ・ビー・エム取締役内永ゆか子氏に聞く——女性の能力強化、経営課題に。	日本経済新聞（夕刊）	1999 年 9 月 8 日
シンクタンク、経営曲がり角、受託減り人材流出——新たな収益源模索。	日本経済新聞（朝刊）	1999 年 10 月 8 日
垣根を越えた女たち——大工・電気技師・機械工、三鷹市内でパネルディスカッション。	日経流通新聞	1999 年 10 月 29 日

出所）日経テレコム検索結果に基づく。

## 補論 2

日本におけるアフーマティブアクションが米国における活動として捉えられている判断基準として、参考として、「アフーマティブアクション」をキーワードとして検索した際にヒットした 1984～1988 年の記事見出しを以下に記載する。

**表 2 「アフーマティブアクション」キーワード記事内容（1984 年～1988 年）**

記事見出し	出典	出版日
大詰めの男女雇用平等法（下）男社会の変革迫る（婦人）	日本経済新聞（夕刊）	1984 年 2 月 28 日
全米覆う「レーガン保守革命」——政策揺り戻しに備えを（世界の潮流）	日本経済新聞（朝刊）	1984 年 10 月 22 日
米国の黒人経済（2）雇用確保へせめぎ合い（ケーススタディー）	日本経済新聞（朝刊）	1986 年 6 月 18 日
米国の黒人経済（4）非白人市場掘り起こす（ケーススタディー）	日本経済新聞（朝刊）	1986 年 6 月 20 日
リー首相が日本に送るメッセージ（社説）	日本経済新聞（朝刊）	1986 年 10 月 18 日
象牙の塔も依然男社会、女性研究者の道険し——就職難、肩書さえ持てず（婦人）	日本経済新聞（夕刊）	1987 年 3 月 3 日
アメリカでは採用・昇進で女性を優先——「差別是正」を公認（婦人）	日本経済新聞（夕刊）	1987 年 6 月 1 日
米国の男女平等、お目付け役の雇用機会平等委——ブルームローゼン女史に聞く（婦人）	日本経済新聞（夕刊）	1987 年 6 月 26 日
米の地方から見た日米関係、2 氏に聞く——ミドル・テネシー州立大学教授川人清氏。	日本経済新聞（朝刊）	1987 年 10 月 8 日
垣根を越えた女たち——大工・電気技師・機械工、三鷹市内でパネルディスカッション。	日経流通新聞	1988 年 2 月 27 日

出所）日経テレコム検索結果に基づく。

### 補論 3

ポジティブアクションが日本での活動として捉えられている判断基準として、参考として、「ポジティブアクション」をキーワードとして検索した際にヒットした 1990～1997 年の記事見出しを以下に記載する。

**表 3 「ポジティブアクション」キーワード記事内容（1990 年～1997 年）**

記事見出し	出典	出版日
真の「男女均等」めざせ——働きがいを感じる仕事を（中外時評）	日本経済新聞 （朝刊）	1990 年 6 月 10 日
アフターマーティブ・アクション女性優遇雇用策の現状（下）（生活家庭）	日本経済新聞 （夕刊）	1995 年 12 月 13 日
男女雇用均等実現へ、「自主点検表」活用を！——専門家らが提言（生活家庭）	日本経済新聞 （夕刊）	1996 年 2 月 16 日
独の働く女性、シンポで実情報告——「見えない壁」破れ（生活家庭）	日本経済新聞 （夕刊）	1996 年 2 月 16 日
96 年度女性関連予算案から、インターネット活用——NGO に情報提供（生活家庭）	日本経済新聞 （夕刊）	1996 年 3 月 8 日
均等法見直し・攻防 420 日、国際水準の平等へ執念（生活家庭）	日本経済新聞 （夕刊）	1996 年 12 月 25 日
均等法改正どうなる女性労働（中）セクハラ防止策など導入（生活家庭）	日本経済新聞 （夕刊）	1997 年 1 月 28 日
模擬議会で女性の要望相次ぐ（女性かわらばん）	日本経済新聞 （夕刊）	1997 年 2 月 7 日
静岡県、今秋から特別研修、中堅女性職員の昇進に道——総務・庶務関係者が対象。	日本経済新聞 （地方経済面、静岡）	1997 年 6 月 11 日
均等法改正岡野労相に聞く——時間外労働指針で歯止め（生活家庭）	日本経済新聞 （夕刊）	1997 年 6 月 17 日
群馬銀行、店舗外 ATM を追加など（企業短信）	日本経済新聞 （地方経済面、群馬）	1997 年 6 月 19 日

#### 【注】

- (1) 経済産業省ウェブサイト該当箇所  
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>, 2016 年 8 月 23 日  
参照
- (2) 重複を避けるために複数のラベルがついた記事に関しては、本稿では対応した文章量に応じて 1 つのラベルに統一している。
- (3) 法務省 web サイト「性的指向及び性同一性障害を理由とする偏見や差別をなくしまし

よう」[http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00126.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html), 2016 年 8 月 24 日参照

### 【参考文献】

- 荒金雅子 (2014). 『多様性を活かすダイバーシティ経営』日本規格協会. 産労総合研究所編  
(2014). 『人事担当者必携 女性活躍推進 12 社のキーパーソンが語るインタビュー集』  
(植田寿乃監修) 経営書院.
- 勝又壮太郎・西本章宏 (近刊). 「市場創造と成熟過程における社会的関心の推移: 新聞記事から  
読み解く市場の変質」『消費者行動研究』
- 金愛蘭 (2006). 「外来語「トラブル」の基本語化: 20 世紀後半の新聞記事における」『日本語の  
研究』2(2), 18-33.
- 経済産業省編 (2012). 『ダイバーシティと女性活躍の推進 グローバル化時代の人材戦略』財  
団法人経済産業調査会.
- 経済産業省編 (2013). 『ダイバーシティ経営戦略～多様な人材を活かして、変化する市場を生  
き抜く～』一般財団法人経済産業調査会.
- 経済産業省編 (2014). 『経済産業省平成 25 年度ダイバーシティ経営企業 100 選 ダイバーシ  
ティ経営戦略 2～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～』一般財団法人経済産業  
調査会.
- 経済産業省編 (2015). 『経済産業省平成 26 年度ダイバーシティ経営企業 100 選 ダイバーシ  
ティ経営戦略 3～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～』一般財団法人経済産業  
調査会.
- 谷口真美 (2008). 「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』574, 69-  
84.
- 内閣府男女共同参画局 (2005). 「ポジティブ・アクション研究会報告書」
- 日本生産性本部編 (2012). 『女性人材の活躍 2012 女性コア人材の育成の現状と課題～第 3 回  
コア人材としての女性社員育成に関する調査結果～』.
- 日本生産性本部編 (2013). 『女性人材の活躍 2013 女性コア人材の育成の現状と課題～第 4 回  
コア人材としての女性社員育成に関する調査結果～』.
- 日本生産性本部編 (2014). 『女性人材の活躍 2014 女性コア人材の育成の現状と課題～第 5 回  
コア人材としての女性社員育成に関する調査結果～』.
- 日本生産性本部編 (2015). 『女性人材の活躍 2015 女性コア人材の育成の現状と課題～第 6 回  
コア人材としての女性社員育成に関する調査結果～』.
- 長谷邦彦 (2006). 「犯罪報道と不安社会: 新聞記事・社説野変遷から」『Cosmica』36, 51-68.
- 麓幸子・日経 BP ヒット総合研究所編 (2014). 『なぜ、女性が活躍する組織は強いのか? 先  
進 19 社に学ぶ女性の力を引き出す「仕組み」と「習慣」』日経 BP 社.

(2016 年 8 月 29 日受理)